

Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang

Ida Utami Dwikurniawati ^{a*} Maharani^a Arry Halbadika Fahlevi^b

Prengki Tusuyesmi ^b Delfiazi Puji Lestari^b

^aProdi Ilmu Pemerintahan STIA&P Annisa Dwi Salfarizi

^bProdi Administrasi Negara STIA&P Annisa Dwi Salfarizi

[*rni.maharni@gmail.com](mailto:rni.maharni@gmail.com)

Abstract – Tujuan penelitian untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis Evaluasi Motivasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat. Penelitian ini adalah penelitian deksriptif kualitatif. Setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta mempunyai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi harus mampu melaksanakan motivasi yang baik kepada setiap organisasi, sebab dengan motivasi yang baik akan memaksa anggota untuk melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu maka tujuan organisasi akan dicapai. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan bagi suatu organisasi, terlebih masa pembangunan dewasa ini, dimana dibutuhkan prestasi dan produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerja sama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil-hasil yang baik. Salah satu aspek yang dapat dilakukan dalam memanfaatkan pegawai dalam suatu instansi untuk meningkat prestasi kerja adalah dengan cara pemberian motivasi. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Kecamatan Kalidoni Kota Palembang bahwa usaha meningkatkan motivasi kerja pada pegawai kecamatan belum menunjukkan motivasi kerja yang kurang bersemangat, kurang maksimal, dan minimnya prestasi kerja. Hal ini dikarenakan belum sepenuhnya kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan intrinsik maupun kebutuhan ekstrinsik oleh organisasi. Ada beberapa faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan pegawai sehingga melemahkan motivasi kerja pegawai, yaitu 1) faktor lingkungan, yaitu situasi dan kondisi perekonomian yang masih sulit, dimana biaya hidup menjadi lebih tinggi tidak sebanding dengan pendapatan pegawai, dan 2) sistem/kebijakan yang ada belum disesuaikan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai, seperti sistem/kebijakan kompensasi, pengembangan pegawai yang lebih didasarkan atas prinsip senioritas berdasarkan masa kerja, jabatan, dan tingkat pendidikan.

Keywords: Motivasi, Kinerja pegawai

Pendahuluan

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu, guna melaksanakan tugas negara demi mewujudkan pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola secara efektif dan efisien. Guna pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional, termasuk didalamnya harus memiliki motivasi yang baik. pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan sukarela, yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan menghasilkan produktivitas kerja. Camat yang merupakan salah satu peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan kecamatan,

camat juga diharapkan mampu mengatur para pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya. sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, diharapkan dapat memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengemban tanggung jawab dan tugasnya.

Secara etimologis kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya menggerakkan, sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal dengan *motivation* yang berarti dorongan atau alasan. arti kata ini tentu saja belum bisa membrikan gambaran yang cukup jelas tentang bagaimana perilaku manusia itu teraktualisasi. guna memahami proses apa yang terjadi dan bagaimana bisa membuat seseorang berperilaku secara aktual, maka perlu mengkaji beberapa definisi yang dibuat beberapa ahli.

Sebelum menguraikan panjang lebar tentang definisi motivasi, maka alangkah baiknya terlebih dahulu memahami tentang istilah motif, motivasi dan motivasi kerja agar nantinya tidak terjadi salah penafsiran dalam penggunaan istilah tersebut. pada hakikatnya motif merupakan rangsangan seseorang untuk bertindak laku atau alasan seseorang melaksanakan tingkah laku. jadi, dapat diuraikan secara singkat pengertian dari ketiga istilah tersebut adalah:

- a. Motif adalah dorongan atau alasan
- b. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan
- c. Motivasi kerja adalah pendorong semangat untuk bekerja

The Liang Gie (Martoyo,1996:155), mendefinisikan motivasi adalah sebagai berikut:*motivating* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan-tindakan. pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Wexley dan Yukl (As'ad,1998:115) mendefinisikan tentang motivasi adalah sebagai berikut:motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah bukan kebutuhan yang sederhana, karena di pengaruhi oleh lingkungan. kelompok sosial yang akrab dapat pula mempertinggi kebutuhan. pemenuhan kebutuhan itu sendiri dapat pula menimbulkan keinginan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang lain.

Manuallang (1988:150), mendefinisikan motivasi adalah sebagai daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang, mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda anantara pegawai yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan pada beberapa definisi dari pendapat para ahli tersebut di atas, maka bisa dideskripsikan tentang karakteristik pokok motivasi. Adapun karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dirasakan tentang adanya kebutuhan atau ketidakseimbangan
2. Mampu memacu perilaku manusia atau organisasi
3. Ada suatu tenaga dalam diri manusia
4. Ada dorongan yang membuat manusia berperilaku
5. Lingkungan bisa memperbesar dorongan
6. Bisa mengarahkan perilaku yang selalu berfokus pada tujuan
7. Perilaku yang timbul selalu dijaga kekuatannya atau ditingkatkannya

Jadi, dorongan individu itu untuk bertindak laku itu dapat dirasakan apabila individu tersebut mempunyai kebutuhan dan akhirnya kebutuhan tersebut mampu memacu individu

untuk berperilaku, sedangkan lingkungan disekitar individu dapat memberikan semangat pada diri individu, yang nantinya bisa berakibat untuk memperkuat intensitas dari dorongan tersebut dan akhirnya semua itu akan mengarahkannya kembali ke dalam dorongan semula yang berbentuk perilaku terdahulu.

Terkait dengan Motivasi, kantor kecamatan Kalidoni Palembang juga menjadikan motivasi sebagai salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena itu suatu kewajiban pemimpin untuk mengusakan agar bawahan berprestasi dan sejahtera disebabkan adanya dorongan motivasi. baik motivasi positif maupun motivasi negatif sehingga dapat memicu kinerja pegawai yang lebih maksimal, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi yang maksimal.

Insentif merupakan suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu pendorong para pegawai agar bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. sehubungan dengan meningkatnya tugas pemerintah baik yang bersifat rutin maupun kegiatan pembangunan. maka dengan menjalankan administrasi dan manajemen secara baik, maka segala tujuan yang ingin dicapai akan terlaksana. oleh karena itu, pemberian motivasi yang terarah dari pimpinan akan bisa mengembangkan segenap daya dan potensi yang dimiliki para pegawai untuk bisa digunakan semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan organisasi. untuk mewujudkan kerja sama yang kompak antara pimpinan yang di pimpin, maka pimpinan harus memperhatikan faktor psikologi dan insentif dari masing - masing pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut motivasi menurut para ahli, Motivasi merupakan sebuah proses psikologi melalui keinginan yang belum terpuaskan ke arah pencapaian tujuan dan insentif, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya kekurangan yang dialami individu, kekurangan itu dapat bersifat kebutuhan dasar manusia, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan berinteraksi sosial. kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Motivasi juga merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna untuk mencapai tujuan Handoko (2013:104) kemudian menurut Nimran (2005:47), mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil yang dimaksud berupa, produktivitas dan kehadiran atau perilaku kerja.

Dalam mewujudkan penyelenggara pemerintah yang baik dan efektif, pemberi motivasi yang baik akan sangat berguna untuk dapat mencapai suatu tujuan. dengan pemberi motivasi, dimaksudkan pemberian daya pendorong kepada orang yang menerima motivasi; seperti bonus, insentif, pemberian penghargaan atau piagam, dan keamanan kerja agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu juga dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh pegawai kantor Camat Kalidoni Palembang.

Berangkat dari kondisi diatas, maka dapat dilihat kita simpulkan bahwa aparat kecamatan memiliki tanggung jawab yang besar dalam pencapaian hasil maksimal dalam meningkatkan kinerja. dengan perkataan lain, untuk mewujudkan dan mencapai tujuan tersebut diperlukan kemampuan dan peran aparat yang maksimal. peran aparat keamanan menjadi faktor yang sangat penting bagi implementasi pelaksanaan kegiatan di kecamatan. hal ini sejalan dengan persoalan utama yang dihadapi oleh pemerintah ini bukan terletak pada apa yang dikerjakan tetapi terletak pada bagaimana mengerjakan.

Untuk menciptakan semangat kerja pegawai antara lain diberikan motivasi kerja dan penciptaan hubungan manusiawi yang serasi sehingga dapat mendorong keberhasilan suatu instansi namun masih ada instansi yang kurang memperhatikan motivasi atau semangat kerja tersebut. terkait dengan masalah yang di hadapi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya apresiasi atau penghargaan yang dilakukan pemimpin atas kinerja pegawai.
2. Tingkat daya saing para pegawai terbilang masih rendah.
3. Kurangnya tingkat kedisiplinan para tenaga pegawai.

Kemudian dari gejala diatas dapat di lihat dari arti pentingnya pemberian motivasi bagi seseorang yang melakukan aktivitas pekerjaan didalam suatu instansi pemerintah kecamatan dalam upaya memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Sehingga uraian diatas dengan

masalah tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang”**.

Metodologi

Metodologi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang dipakai untuk menganalisa masalah-masalah yang dihimpun dengan maksud mencari jalan keluar dari masalah-masalah yang dihadapi melalui peralatan analisa dari unsur teori motivasi dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (*qualitative research*). Bogdan dan Taylor (Maeleong,2007:4), mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. pendekatan ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara holistik (utuh). jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel,tapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu kebutuhan. menurut Nasution (2003:5) penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan,berinteraksi dengan mereka dan menafsirkan pendapat mereka tentang dunia sekitar.dengan menggunakan metode penelitian ini penulis bermaksud memberikan gambaran secara menyeluruh tentang usaha meningkatkan motivasi kerja staf/pegawai. Unit analisa adalah unit yang akan diteliti atau dianalisa (Singaribun dan Effendi,1995:55). berdasarkan definisi tersebut, unit analisa dalam penelitian ini adalah organisasi, yaitu Kecamatan Kalidoni Kota Palembang, sebagai alat salah satu instansi yang bertujuan meningkatkan keberhasilan usaha dengan menggunakan sumber daya manusia yang optimal. Dalam penelitian ini dilakukan dimulai Bulan Mei 2023 sampai dengan Juli 2023. mulai dari survei lapangan, pengumpulan data, penyusunan dan penulisan Adapun dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Camat Kalidoni, Sekretaris Camat, Kasi, serta Staf kecamatan Kalidoni.

Data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder yaitu data yang berperan sebagai penunjang bagi data primer yang bersumber dari buku-buku,literatur,peraturan daerah,undang-undang, dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian.dalam penelitian ini data primer didapatkan langsung dari Kecamatan Kalidoni kota Palembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan:dalam hal ini penulis memperoleh data dari buku-buku literatur, majalah-majalah, dan diklat kuliah yang ada hubungannya pada penulis proposal skripsi ini. Studi lapangan:oleh karena tidak semua data yang diperlukan tersedia dalam data sekunder, maka hal ini diperlukan data primer dengan jalan mengunjungi kantor Kecamatan yang menjadi objek penelitian pada Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dengan cara Observasi (pengamatan) yaitu melakukan pengamatan atau observasi secara langsung pada objek penelitian dan mencatat semua temuan dan fenomena yang terjadi pada Kecamatan Kalidoni; Wawancara (*interview*) yaitu mendatangi secara langsung pada sekretaris camat dan staf Kecamatan Kalidoni kota Palembang yang dapat memberikan data-data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa yang kualitatif, dimana menurut Miles dan Huberman (2010:255) analisis data kualitatif tentang mempergunakan kata-kata yang selalu disusun dalam sebuah teks yang diperluaskan atau dideskripsikan. Analisis data Kualitatif bertolak dari fakta atau informasi di lapangan kemudian diseleksi dan dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang penuh makna (Sujana dan Sujawerni,2014). Analisis data dalam metode Kualitatif dilakukan secara bersamaan melalui proses pengumpulan data. Menurut Miles dan Humberman (2010:255) analisis data meliputi pengumpulan data penelitian mencatat semua data secara objektif dan

apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan. Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi merupakan suatu bentuk analisis data yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah di reduksi, memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya jika sewaktu-waktu diperlukan. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun, memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Pengambilan keputusan atau verifikasi setelah data disajikan, maka dilakukan pengambilan keputusan dan verifikasi. untuk itu diusahakan untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan lain sebagainya. jadi dari data tersebut diusahakan untuk mengambil suatu kesimpulan. verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan, didasarkan pada reduksi data, dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Pada latar belakang masalah telah diketahui bahwa masalah pokok pada penelitian ini adalah pelaksanaan tugas staf Kecamatan Kalidoni yang kurang maksimal kondisi tersebut berkaitan dengan motivasi kerja, karena biasanya setiap pekerjaan selalu terkait dengan aspek tersebut. Masalah tersebut dapat di identifikasikan sebagai akibat dari factor Tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah, masih ada staf Kecamatan yang tidak menguasai tugasnya sebagai pegawai serta motivasi kerja para pegawai juga masih tergolong rendah

Terkait hal tersebut penelitian ini akan mencari gambaran mengenai upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Analisis dilakukan melalui pengkajian terhadap indikator-indikator motivasi, baik melalui observasi maupun melalui teori Motivasi kerja melalui Hasil Penelitian yaitu Aktualisasi Diri, Penghargaan Diri, Kepemilikan Sosial, Rasa Aman dan Kebutuhan Fisiologi

Masing-masing indikator tersebut akan dilihat bagaimana kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diterima. Semakin besar kesenjangan di antara keduanya, semakin rendah kinerja pegawai. Begitulah sebaliknya, semakin kecil kesenjangan di antara keduanya, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

A. Upaya peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Hasil Penelitian

1. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini. Oleh karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya, termasuk kemajuan dalam karir atau pekerjaan.

Faktor penyebab rendahnya motivasi pegawai untuk mengembangkan diri adalah lebih dikarenakan faktor pengembangan pegawai itu sendiri. Sistem pengembangan pegawai negeri dengan sistem jenjang karir lebih berdasarkan pada masa kerja atau tingkat pendidikan daripada atas dasar potensi, kemampuan atau prestasi kerja pegawai. Hasil wawancara dengan Kasi Kesos Kecamatan Kalidoni dapat diketahui bahwa mengenai aktualisasi diri tidak berjalan dengan baik, dilihat dengan banyaknya pegawai yang kurang disiplin dan bermalas-malasan sehingga hal ini dapat menghambat kesempatan mereka untuk maju. Berdasarkan penjelasan dari beberapa informan diatas dapat diketahui bahwa motivasi dalam bentuk aktualisasi diri di Kecamatan Kalidoni memang belum dikatakan baik hal ini dapat dilihat masih kurang disiplin nya pegawai dan bermalas-malasan, sehingga kesempatan untuk promosi atau kenaikan pangkat atau jabatan menjadi terhambat dan terbatas yang dapat berpengaruh dengan peningkatan kinerja pegawai yang kurang maksimal.

2. Penghargaan Diri

Penghargaan diri yaitu kebutuhan untuk dikatakan baik, unggul, hebat, berprestasi, melebihi orang lain, diakui, berharga, dipuji dan lainnya sesuai dengan hasil yang telah ia raih untuk distribusi apa yang ia sudah berikan. Kebutuhan penghargaan dapat bersifat materi atau non materi. Pemberian penghargaan terhadap hasil kerja akan mendorong pegawai bekerja lebih baik dan berprestasi. Seorang pegawai akan berusaha mengerjakan tugas lanjutannya sebaik mungkin jika mendapat pujian atau disambut dengan baik oleh pimpinan setelah merampungkan tugas pertamanya, dan juga disambut baik oleh objek pengguna jasanya. Sikap dan perilaku ini sangat positif bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hasil wawancara dengan Kasi Kesos Kecamatan Kalidoni Kota Palembang mengatakan bahwa sebenarnya penghargaan diri untuk para pegawai memang sudah ada suatu program pemberian penghargaan atas hasil kerja, sehingga mampu mendorong prestasi kerja. Tetapi pada kenyataannya para pegawai masih kurang menunjukkan prestasi kerjanya". Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Kesos Kecamatan Kalidoni menunjukkan bahwa motivasi dalam bentuk penghargaan diri yang ada di Kecamatan Kalidoni tersebut kurang cukup baik, dilihat dengan adanya program pemberian penghargaan atas hasil kerja pegawai yang dapat memotivasi kinerja pegawai, akan tetapi masih kurangnya pegawai menunjukkan prestasi kerja yang mencerminkan dari motivasi kerja yang masih rendah. Berikut wawancara dengan salah satu Staf Kecamatan Kalidoni yang mengatakan bahwa pemberian penghargaan terhadap hasil kerja atau prestasi kerja memang sudah ada tetapi sangat minim

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi dalam bentuk penghargaan diri di Kecamatan Kalidoni memang masih kurang cukup baik, hal ini ditunjukkan bahwa sudah ada sistem pemberian penghargaan atau hasil kerja atau prestasi kerja staf Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Hal ini bisa mendorong motivasi pegawai untuk berprestasi dan pada kenyataannya masih sangat minim, ini juga merupakan cerminan dari motivasi kerja yang masih rendah.

3. Kepemilikan Sosial

Kepemilikan sosial yaitu kebutuhan masyarakat kebutuhan bergaul dengan orang lain, turut serta memiliki orang lain menjadi anggota kelompok sosial, diterima orang lain, mencintai dan dicintai orang lain. Wujud pemenuhan kebutuhan sosial ini diantaranya adalah kekeluargaan, sarana berinteraksi antar pegawai dalam lingkungan informal maupun antara pegawai dengan masyarakat luar.

Kebutuhan sosial bersifat mutlak karena manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Terbukanya atau ketersediaan sarana berinteraksi antar pegawai dan juga masyarakat akan menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang pada akhirnya tercapai keselarasan kerja sama. Situasi dan kondisi seperti inilah yang dapat membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja lebih baik, memberikan kontribusi yang optimal bagi dirinya, bagi sesama rekan kerja, dan bagi organisasi. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menganggap bahwa lingkungan kerja dan organisasi sudah merupakan bagian dari hidupnya sehingga lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan penyemangat kerja.

Tingkat keterpenuhan kebutuhan sosial pada Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dapat digambarkan pada dari keterangan informan. Menurut Sekretaris Kecamatan Kalidoni Kota Palembang, sarana berinteraksi antar pegawai dilakukan untuk berbagai pengalaman dalam pelaksanaan kegiatan dan bagaimana cara seperti bagaimana menghadapi dan merangkul masyarakat agar terbuka menerima program dari pemerintah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Kalidoni menunjukkan bahwa Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan berinteraksi dan bersosialisasi baik dengan rekan kerja maupun dengan masyarakat. Namun sarana berinteraksi di dalam lingkungan organisasi belum belum terkoordinasi dengan baik, komunikasi dan interaksi antar pegawai masih kurang dan bersifat seperlunya saja. Suasana dan kondisi yang demikian tentu tidak

akan mampu menumbuhkan semangat kerja bagi para anggota organisasi yang ada di dalamnya, justru akan menimbulkan kejenuhan.

Manusia adalah makhluk sosial sehingga kebutuhan sosial menjadi mutlak diperlukan dan sekaligus sumber motivasi hidup karena rasa saling membutuhkan itulah, manusia merasa berharga dan berguna. Begitu pula halnya ketersediaan sarana berinteraksi dan sosialisasi pada suatu organisasi merupakan penyemangat bagi anggota organisasi. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan berinteraksi dan bersosialisasi baik dengan rekan kerja maupun warga. wawancara dengan salah satu Staf Kecamatan Kalidoni yang mengemukakan bahwa sarana berinteraksi di dalam lingkungan organisasi belum terkoordinasi dengan baik, komunikasi dan interaksi antar pegawai masih kurang dan bersifat seperlunya saja. Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat dikatakan bahwa, pemberian motivasi mengenai kepemilikan sosial terhadap para pegawai kurang cukup baik, dilihat dari Suasana dan kondisi yang tidak mampu menumbuhkan semangat kerja para anggota organisasi atau instansi yang ada di dalamnya, justru akan menimbulkan kejenuhan. Namun di pihak lain, pegawai Kecamatan dapat termotivasi oleh keadaan penerimaan yang baik dari objek penyuluhan itu sendiri.

4 Rasa Aman

Setiap orang memerlukan rasa aman untuk memberikan ketenangan dalam bekerja dengan baik, suasana kerja yang aman akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, jika seseorang memiliki rasa aman dan nyaman maka kinerjanya juga akan semakin meningkat, pemenuhan akan kebutuhan ini memungkinkan setiap individu untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik. Akan tetapi rasa aman dan nyaman ini tidak selalu bisa dipenuhi secara total, meski telah dilakukan antisipasi tetap saja akan ada ancaman-ancaman yang tidak bisa dihindarkan termasuk perilaku yang tidak menyenangkan dari individu lainnya. Untuk itu diharapkan seorang pemimpin selalu dapat memastikan bahwa pegawai mempunyai rasa aman dan nyaman berada didalam kantor. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Kalidoni yang mengatakan bahwa *rasa aman untuk para pegawai* ini terbilang cukup aman kita bisa lihat bersama bahwa di kantor ini penataan ruangnya rapi, begitupun dengan kebersihan kantor yang dapat mendukung kesehatan dan insyAllah akan terhindar dari berbagai ancaman, kemudian kalau mengenai perilaku yang tidak menyenangkan dari individu satu dengan yang lainnya saya rasa itu tidak pernah terjadi.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Kalidoni dapat diketahui bahwa mengenai motivasi Rasa Aman sudah berjalan dengan baik, dilihat dengan kebersihan kantornya serta penataan ruang kerja yang rapi sehingga hal ini dapat mendukung semangat kerja pegawai. Berikut juga hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu Staf Kecamatan Kalidoni yang mengatakan bahwa sangat bersyukur karena rasa aman dan nyaman berada di kantor ini selalu dirasakan setiap saat. Bidang perilaku yang tidak menyenangkan antara individu itu tidak pernah terjadi karena semuanya telah akrab seperti saudara. Dari hasil penjelasan wawancara dengan para informan maka dapat dikatakan bahwa, pemberian motivasi mengenai rasa aman terhadap para pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang sudah baik, ditandai dengan rapinya ruangan kerja serta kebersihan kantor yang mendukung kesehatan.

5. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan pokok yang harus dipenuhi harus seperti pangan, sandang, tempat tinggal, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya merupakan sumber motivasi kerja karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Berikut hasil wawancara yang menggambarkan kondisi motivasi kerja melalui tingkat keterpenuhan kebutuhan dasar dari pegawai Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Kalidoni Kota Palembang mengatakan bahwa:

kebutuhan fisiologi setiap pegawai diberikan gaji atau upah dan juga tunjangan dalam bentuk kesejahteraan pegawai. Selanjutnya informan selaku sekretaris Kecamatan Kalidoni Kota Palembang, menyatakan bahwa seperti halnya pegawai negeri lainnya, para staf juga mendapatkan gaji bulanan seperti biasanya, selain itu juga staf juga diberikan asuransi kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan, selain tunjangan tersebut, pegawai hanya dapat memanfaatkan dana operasional untuk kegiatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Kalidoni menunjukkan bahwa motivasi dalam bentuk kebutuhan fisiologi yang di Kecamatan Kalidoni sudah cukup baik, dilihat dengan fasilitas yang diberikan dengan mewujudkan terpenuhinya kebutuhan pokok para pegawai melalui gaji, tunjangan kesehatan berupa BPJS, dan lain-lain. Akan tetapi motivasi kerja pegawai jika dikaitkan dengan tingkat terpenuhinya kebutuhan pokok pegawai dinilai masih rendah. Faktor penyebabnya lebih kepada faktor eksternal yaitu kondisi perekonomian yang kurang mendukung dimana biaya hidup terasa tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima.

Sedangkan wawancara dengan salah satu Staf Kecamatan Kalidoni mengatakan bahwa pada dasarnya tingkat kebutuhan pegawai berbeda-beda sesuai dengan tingkatan atau taraf hidupnya. Kebutuhan pokok dapat dipenuhi bila pegawai dapat menyesuaikan kebutuhannya dengan pendapatan mereka, artinya bahwa penghasilan yang didapat tidak berlebih-lebihan namun dapat memenuhi kebutuhan pegawai bila dapat mengelolanya dengan baik. Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan yang lebar antara harapan dan kenyataan yang ada di Kecamatan Kalidoni masih kurang cukup baik, dengan di tengah kondisi perekonomian yang tidak menentu, biaya hidup menjadi lebih tinggi diharapkan tetap dapat terpenuhi dengan pendapatan yang sebanding. Namun kenyataannya, pendapatan yang diterima belum mampu memenuhi semua kebutuhan hidup yang pokok. Akibatnya, secara tidak langsung akan mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja karena memunculkan anggapan bahwa seoptimal apapun mereka dalam bekerja, hasilnya pun belum mampu memenuhi semua kebutuhan mereka. Jika kebutuhan seseorang semakin terpenuhi maka semangat kerja seseorang itupun akan semakin baik pula. Jadi dapat dikatakan seseorang bersemangat bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Memenuhi kebutuhan pokok tetap menjadi motivasi yang paling mendasar bagi setiap manusia yang bekerja karena dari kebutuhan pokok itulah hidupnya dapat berjalan. Oleh karenanya, mau tidak mau upaya memenuhi kebutuhan pokok menjadi motivasi tersendiri bagi manusia. Sulit untuk mengukur seberapa tingkat-tingkat terpenuhinya kebutuhan pokok para pegawai Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Namun organisasi mengupayakan kebutuhan minimal hidup para pegawainya melalui gaji dan tunjangan-tunjangan, diantaranya tunjangan kesehatan berupa BPJS, perumahan berupa kredit rumah, dan tunjangan-tunjangan lainnya sebagaimana yang telah ditetapkan.

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (Robbin,2006:214), menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologi yaitu dasar yang primer dan vital menyangkut fungsi-fungsi biologis seperti: kebutuhan akan pangan, sandang, papan, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman seperti perlindungan dari bahaya dan ancaman, penyakit, perang, kelaparan, dan perlakuan tidak adil. Kebutuhan sosial yang meliputi antara lain kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, dan kerja sama; Kebutuhan akan penghargaan termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, status, dan pangkat; Kebutuhan akan aktualisasi diri seperti antara lain kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, mengembangkan diri secara maksimum, kreativitas, dan ekspresi diri.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. kebutuhan psikologis dan kebutuhan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat

rendah sementara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri didudukkan kedalam tingkat tinggi. perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh dan masa kerja). lebih lanjut dijelaskan kebutuhan yang lebih rendah tingkatannya harus dipenuhi lebih dahulu sebelum orang merasakan timbulnya kebutuhan yang lebih tinggi.

Hal yang penting dalam pemikiran maslow ialah bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi akan merendah daya motivasi kerjanya. apabila seseorang memutuskan bahwa ia telah menerima upah yang cukup untuk pekerjaannya dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya motivasi kerja lagi.

Teori Maslow didasarkan atas anggapan bahwa orang mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju. Asumsi ini mungkin benar bagi sebagian pegawai, tetapi tidak bagi pegawai yang lainnya. kebenaran teori ini masih di persoalkan karena tidak diuji secara ilmiah oleh penemunya. Menurut Purwanto (1990:79), janganlah diartikan bahwa kehidupan tiap manusia itu akan mengikuti urutan kelima tingkatan kebutuhan Maslow itu secara teratur dari tingkat kebutuhan fisiologis sampai dengan tingkat kebutuhan aktualisasi diri. proses kebutuhan manusia itu berbeda-beda dan tidak selalu mengikuti garis lurus yang meningkat. kadang-kadang melompat dari tingkat kebutuhan tertentu ketingkat kebutuhan yang berbeda di atasnya, atau kemungkinan juga terjadi lompatan balik dari tingkat kebutuhan paling tinggi ketingkatan kebutuhan dibawahnya. dengan demikian pada saat-saat tertentu tingkat kebutuhan seseorang berbeda dengan orang lain.

B. Faktor-Faktor Yang Menjadi Hambatan

Teori kepuasan menekankan pada pentingnya pengetahuan terhadap faktor dalam diri para bawahan yang menyebabkan mereka berperilaku. Teori ini mendasar pada pemikiran bahwa memotivasi semangat bekerja seorang adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material dan non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasan seseorang semakin terpenuhi maka semangat kerja seorang itu pun akan semakin baik pula. Jadi, dapat dikatakan seseorang akan bertindak bersemangat bekerja.

Kebutuhan-kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai meliputi kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Hasil penelitian mendapatkan temuan mengenai tingkat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut bagi pegawai Kecamatan Kalidoni Kota Palembang:

- a. Tingkat keterpenuhan kebutuhan fisik dan psikologis seperti makan, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan pegawai ternyata belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini lebih kepada struktur gaji (kompensasi) yang ada dinilai belum sesuai dengan besarnya biaya hidup sekarang yang berada dalam situasi dan kondisi perekonomian yang cukup sulit. Namun hasil ini tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh pegawai mengingat sulit untuk mengukur tingkat terpenuhinya kebutuhan setiap pegawai berbeda-beda. Akibat belum terpenuhinya kebutuhan minimal hidup pegawai, ada pegawai yang mencari tambahan penghasilan di luar pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Secara otomatis hal ini akan mempengaruhi semangat kerja pegawai karena konsentrasi pegawai terpecah-pecah tidak ada satu pekerjaan.
 - b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan belum difasilitasi dengan baik, hanya ada BPJS. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah kurang memperhatikan aspek keselamatan kerja, dapat dilihat dari tidak adanya asuransi jiwa yang dapat melindungi pegawai dari hal-hal buruk yang sewaktu-waktu akan menimpahnya.
 - c. Ketersediaan sarana berinteraksi didalam organisasi kurang maksimal, sarana berinteraksi didalam lingkungan organisasi belum terkoordinasi dengan baik, komunikasi dan interaksi antar pegawai masih kurang dan bersifat seperlunya saja. Namun di pihak lain, pegawai
-

staf Kecamatan dapat termotivasi oleh keadaan penerimaan yang baik dari objek penelitian itu sendiri.

- d. Kebutuhan akan penghargaan berupa pengakuan atas hasil kerja atau prestasi ternyata belum terpenuhi oleh pegawai. Nampak belum ada sistem pemberian penghargaan atas hasil kerja yang nyata, akibatnya pegawai kurang termotivasi untuk berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.
- e. Keterbukaan kesempatan pegawai untuk maju, diantaranya melalui kegiatan para staf. Kesempatan aktualisasi diri ataupun kesempatan untuk maju di dalam organisasi juga cukup terbuka lebar tetapi masih dibatasi oleh sistem dan aturan yang tidak mendasarkannya pada hasil kerja.
- f. Pegawai mengetahui tugas-tugas seorang pegawai dengan jelas dan dapat dipahami oleh pegawai tersebut. Pegawai telah berusaha melaksanakannya apa yang menjadi bidang tugasnya, hanya saja kegiatan di lapangan belum maksimal.
- g. Kesempatan untuk mengemukakan pendapat merupakan sarana untuk mencapai tujuan dan merupakan motivasi bagi para anggota organisasi. Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya, baik dalam organisasi maupun anatar hubungannya dengan masyarakat.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pegawai Kecamatan Kalidoni Kota Palembang belum menunjukkan peningkatan motivasi ditandai dengan masih adanya pegawai yang kurang bersemangat, kurang maksimal, dan masih minimnya prestasi kerja. Hal ini dikarenakan belum terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka, baik kebutuhan internal maupun kebutuhan eksternal oleh Instansi atau organisasi. Ada beberapa hal yang menyebabkan pegawai belum maksimal dalam motivasi kerja nya yaitu:

1. Pemberian motivasi dalam bentuk aktualisasi diri di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang belum dikatakan baik, hal ini dapat dilihat masih kurang disiplin nya pegawai dan bermalas-malasan, sehingga kesempatan untuk promosi atau kenaikan pangkat atau jabatan menjadi terhambat dan terbatas yang dapat berpengaruh dengan peningkatan kinerja pegawai yang kurang maksimal.
2. Pemberian motivasi dalam bentuk penghargaan diri di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang masih kurang cukup baik, hal ini ditunjukkan bahwa sudah ada sistem pemberian penghargaan atau hasil kerja atau prestasi kerja staf Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Hal ini bisa mendorong motivasi pegawai untuk berprestasi dan pada kenyataannya masih sangat minim, ini juga merupakan cerminan dari motivasi kerja yang masih rendah.
3. Pemberian motivasi dalam bentuk kepemilikan sosial di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang kurang cukup baik, dilihat dari Suasana dan kondisi yang tidak mampu menumbuhkan semangat kerja para anggota organisasi atau instansi yang ada di dalamnya, justru akan menimbulkan kejenuhan.
4. Pemberian motivasi dalam bentuk rasa aman di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang sudah baik, ditandai dengan rapinya ruangan kerja serta kebersihan kantor yang mendukung kesehatan.
5. Pemberian motivasi dalam kebutuhan fisiologi di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang masih kurang cukup baik, dilihat kesenjangan antara harapan dan kenyataan antar pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas beberapa hal yang penulis sarankan semoga kiranya dapat bermanfaat dan bisa menjadi bahan evaluasi untuk semua tanpa terkecuali:

1. Bagi Kepala Kecamatan Kalidoni Kota Palembang agar selalu bisa memberikan motivasi sebaik mungkin sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya tanpa harus keluar dari tanggung jawab yang telah diberikan.
2. Camat, sangat diharapkan untuk selalu memperhatikan bagaimana kerja pegawai terhadap masyarakat, bukan hanya didalam kantor saja. Pemimpin juga dituntut untuk bisa berbaur terhadap semua masyarakatnya tanpa membedakan agar mengetahui apa yang diinginkan dan apa yang tidak diinginkan masyarakat.
3. Pegawai sebaiknya lebih memahami tugas dan tanggung jawab yang dimiliki sebab jika kurang memahami tugas dan wewenang tersebut, maka akan sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, selanjutnya pegawai juga dituntut untuk memiliki kemampuan tertentu dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki kemampuan di anggap akan meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
4. Seorang pemimpin harus selalu siap mendengar setiap keluhan dari masyarakatnya agar bisa memperbaiki kesalahan kerja yang terjadi, dan menyadari bahwa ia hadir hanya untuk memberikan kesejahteraan terhadap masyarakat tidak lebih dari itu, karena peran seorang pemimpin sangat berpengaruh dengan kualitas kerja pegawai, dan sebaiknya dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.
5. Diharapkan para pegawai agar lebih disiplin lagi dan lebih memaksimalkan kinerjanya tidak hanya memikirkan diri sendiri, agar harapan dan kenyataan yang diinginkan masyarakat dapat terwujud.

References

- Armstrong, Michael. (1990). *Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan PT.Elex Media Kaputindo:Jakarta.
- Bayung, A. Syafei. (2007). *Budaya Organisasi*. Bina Darma Press: Palembang
- Claud, Nazrudin. (2004). *Intergritas ketahanan sosial*. Erlangga:Jakarta.
- Dale, A. Timpe. (1992). *Company to Success* (Terjemahan Wawan Setiawan). PT.Gramedia Pustaka Utama:Jakarta.
- Davis, Gordon B. (1993). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. terjemahan, Seri Manajemen90-A. PT.Pustaka Binaman Pressindo:Jakarta.
- Dwiyanto, Agus.1995. *Penilai Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. FISIPOL. Universitas Gajah Mada:Yogyakarta.
- Gomes,Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Penerbit Andi:Yogyakarta.
- Handoko,T. Hani. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.BPFE:Yogyakarta.
- Hasibuan,Nurimansyah. (1993). *Pemerataan dan Pembangunan Ekonomi teori dan Kebijakan*.Universitas Sriwijaya Press:Palembang.
- Heidjrachman,Ranupandojo dan Husnan,Saud. (2002). *Manajemen personalia*.BPFE:Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*.Jakarta:Salemba Empat.
- Lateiner, A.R, dan Levine,I.E. (1993). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. (Terjemahan Soedjono).Cemerlang:Jakarta.
- Manullang,M. (2000). *Management Personalia*.Bumi Aksara:Jakarta
- Manullang,M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press:Yogyakarta.
- Moekijat. (2005). *Tata laksana kantor (Manajemen Perkantoran)*. Mandar maju:Bandung.
- Nasution. (2003). *Metode penelitian Naturalistik Kualitatif*. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Pustaka Utama.*strategi meningkatkan kepuasan pelanggan*.Jakarta: PT.Gramedia.
- Rangkuti, Freddy. (2006). *Measuring Customer Satisfaction*
-

-
- Rasimin,B,S. (1988). *Individu dalam industri dan organisasi.makalah.disajikan dalam rangka kursus manajemen keuangan kerja sama PJKA dan PPM*.Fakultas Ekonomi UGM:Yogyakarta.
- Rivai,Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan,dari teori ke praktik*.PT.Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Robbin,Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*.Edisi lengkap.Terjemahan Intan Sejati:Jakarta.
- Sarwanto. (2004). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*.Ghalia:Jakarta.
- Sondang P.Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara:Jakarta.
- Sondang P.Siagian. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara:Jakarta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ke-19, hal 15-166,Bandung: Alfabeta.
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Administratif* :Bandung.PT.Gramedia
- Syafiie, Inu Kencana. (2006). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafei,Yani. (2007). *Ergonomic in product development*.Seminar nasional.
- Tjiptono Fandy. (2008). *Service Manajement Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta.
- _____,T. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasi*,PT Prima Aksara:Jakarta
- The Liang Gie. (2004). *Administrasi Perkantoran Modern*.Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi:Yogyakarta.
- Westra, Pariata. (1996). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta:Liberti.
- Wexley dan Yukl. (1988). *perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*.Cetakan Pertama,Alih Bahasa Muh.Shobaruddin.Bina Aksara:Jakarta.

Undang-undang dan Peraturan

- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014,tentang pemerintah daerah,diharapkan dapat memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengembangkan tanggung jawab dan tugasnya.
- Undang-undang nomor 32 tahun 2004,tentang pemerintahan daerah.pemerintahan kecamatan perangkat daerah.
-